

# בדיקת הפוליגרף ככלי למיון מועמדים לעבודה

לאחרונה אנו עדים למודעות הולכת וגוברת לצורך בבדיקת מהימנות, הן כחלק מהליך המיון והגיוס של עובדים חדשים והן כחלק מהליך העבודה המסודר בעסק. אחד הכלים השכיחים לצורך כך הינו בדיקת הפוליגרף. במאמר שלפניכם אסקור את נושא בדיקות הפוליגרף למיון מועמדים לעבודה והערך המוסף שמתקבל מהן.

## מאת: רונן ביהם

העבודה משמעותית את השימוש בבדיקות הפוליגרף בשלב הטרם תעסוקתי. ישנם מקומות עבודה רבים, הן בסקטור הפרטי והן בסקטור הציבורי, בהם השתתפות בבדיקת פוליגרף הינה תנאי לקבלה לעבודה.

כמו בכל בדיקת פוליגרף, גם בבדיקת פוליגרף של עובדים ומועמדים לעבודה נחלקת לשלושה שלבים עיקריים הכוללים את שלב הראיון המוקדם (PRETEST), שלב ביצוע הבדיקה עצמה (TEST) ושלב הצייון וקבלת ההחלטות ע"י הבודק. ושלב הצייון וקבלת ההחלטות ע"י הבודק.

### שלב הראיון המוקדם (PRETEST):

בתחילת הבדיקה וטרם חיבורו של הנבדק למכשיר הפוליגרף מתקיימים פגישה וראיון בין הבודק לנבדק. במפגש זה הבודק מנסה לקבל מידע רב, ככל האפשר, לגבי הנבדק; הרקע שלו ותכונותיו.

בראיון המוקדם ישנם מספר מרכיבים עיקריים המכסים למעשה את הליך הכנת הנבדק לבדיקה:

1. איסוף מידע על עברו של הנבדק ומילוי שאלון מפורט על ידו (הנושאים יפורטו בהמשך).
2. מתן הסבר לנבדק על מכשיר הפוליגרף, אופן פעולתו והמרכיב הפיזיולוגי.
3. הקראה מדויקת של שאלות הבדיקה בפני הנבדק.
4. מתן הסבר לנבדק על הצורך בשיתוף פעולה מלא עם הבודק.
5. הסבר והצגת תקפות המחקרים לגבי האמינות והדיוק של בדיקת הפוליגרף.

בשלב זה של הראיון המוקדם, על הבודק גם לאבחן ולבודד גורמים ריגוריים או פסיכולוגיים אצל הנבדק אשר יכולים להשפיע על הבדיקה.

בבדיקות של מועמדים לעבודה, נהוג לתת לכל נבדק שאלון מפורט שעליו למלא טרם עריכת הבדיקה. השאלון כולל שאלות לגבי פרטיו האישיים, בני משפחתו לרבות עיסוקם, השכלתו, שירותו הצבאי ועבירות או משפטים בצבא, מקומות עבודה קודמים על פי סדר כרונולוגי לרבות התפקיד שמילא בהם וסיבת הפסקת עבודתו. מידע לגבי מצבו הבריאותי לרבות מחלות או תרופות הנלקחות על ידו, מידע לגבי משפטים אורחיים, זימונים לחקירה משטרתית כעד או כחשוד בכיצוע עבירה, עבירות פליליות בעבר, קשר לסמים, הימורים, חובות כספיים, קשרים עם חברות מתחרות וכו'.

גיוס כוח אדם, כמו גם הפסקת עבודתו, תלויים בהחלטה של המעביד. לצורך קבלת החלטה נכונה ונבונה, המעביד נעזר באמצעים שונים ומגוונים המעניקים לו את הנתונים להם הוא זקוק לצורך קבלת ההחלטה, כגון: מבחני מיון של חברות מתמחות, הסתמכות על חוות דעת של גרפולוג, מבחני הישג, מבדקי משכל, בדיקות פסיכוכניות, בדיקות מקצועיות ועוד. לאחרונה, בשל המודעות ההולכת וגוברת לתחום המהימנות וחשיבותו בהליך הערכת העובדים, אנו עדים לכך שמעבידים רבים נעזרים לשם כך בבדיקות הפוליגרף. בדיקות אלו מבוצעות הן בהליך הגיוס של עובדים חדשים והן בהליך הערכה לצורך קידום עובדים בארגון.

האמצעים המסורתיים המסייעים למעבידים לקבל החלטות בדבר קבלת מועמדים וקידום עובדים התבססו עד היום על ביצוע ראיונות, בדיקת קורות חיים והמלצות. אמצעים אלו הינם טובים לעובד הישר והנורמטיבי אך אין בידם לסייע באיתור מידת יושרו של המועמד ומהימנותו בעיקר אם ברצונו להונות את המעביד החדש. במקרים רבים מועמד בעל עבר בעייתי יזייף קורות חיים וישקר במהלך ראיון אישי ואף יארגן לעצמו המלצות כוזבות. מועמד לעבודה יכול גם להסתיר את המידע החיוני והמעניין את המעסיק כגון: הסיבות האמיתיות אשר הביאו לסיום עבודתו במקום עבודה קודם, דבר קיומם של תיקים פליליים אשר נפתחו כנגדו, בעיות משמעת או כל בעיה אחרת היכולה לפגוע בהליך קליטתו לעסק החדש.

למרות שבדיקת פוליגרף למועמד לעבודה אינה מבטיחה שלא ימעל באמון מעסיקו או יבצע עבירות במקום עבודתו בעתיד, מחקרים בתחום הפסיכולוגיה והקרימינולוגיה מצביעים על כך שאין בנמצא דרך טובה יותר לנבא התנהגותו של אדם בעתיד - מבחינה של אופן התנהגותו בעבר.

הקשחה של חוקי הגנת הפרטיות בשנים האחרונות יחד עם חוק המרשם הפלילי ותקנות השבים (סעיף 22) מונעים ממעסיקים את האפשרות החוקית לעיין בתדפיס הרישום הפלילי המשטרתית של המועמד, עובדה שהרחיבה משמעותית את הצורך בשימוש במבחני ההתאמה בפן המהימנותי והיושרתי והשימוש בפוליגרף בפרט.

תופעה נוספת אליה אנו עדים הינה "הריגול התעשייתי" המבוצע ע"י החדרת "סוסים טרויאניים" למערך העובדים. קשה לאתר עובדים מסוג זה, ללא שימוש בכלים מיוחדים ומתאימים, כדוגמת בדיקת הפוליגרף.

לאור אתגרים אלו לא פלא שבמהלך השנים האחרונות הרחיב שוק

## שלב הבדיקה (TEST):

במהלך הבדיקה - יש בודקים המבצעים זאת מיד אחרי חיבורו של הנבדק למכשיר ויש בודקים המבצעים זאת אחרי ה"צ'ארט" הראשון (סדרת השאלות הראשונה) - ייערך לנבדק מבחן גירוי הקרוי "STIM", שעיקר מטרתו היא להראות לנבדק כי הבדיקה יכולה להבחין בין אמירת שקר לבין אמירת אמת ולרכוש את אמונו במכשיר ובבודק.

לאחר ביצוע מבחן הגירוי - מתבצעות מספר סדרות של שאלות במהלכן מוקראות לנבדק השאלות שפורטו מעלה יחד עם שאלות נוספות מסוגים אחרים. הבודק חוזר על סדרת השאלות מספר פעמים ומאבחן בד בבד את תגובותיו של הנבדק כפי שהן באות לידי ביטוי על פי תרשים הבדיקה.

אם וכאשר מתגלית מוטרויות של הנבדק לאחת או יותר משאלות הבדיקה הרלוונטיות, עובר הבודק לבדיקה ספציפית לגבי אותן שאלות בשיטת שאלות הביקורת (שפירטתי עליה במאמר הקודם) ושואל את הנבדק את השאלות שבהן התמקד קודם יחד עם שאלות ביקורת לגבי הנושא הבעייתי, שמטרתן אימות או הזמת האפשרות של שקר או הסתרת מידע בנושא זה.

בעת ראיון הנבדק על ידי בודק הפוליוגרף בעניין המידע שרשם בשאלון - עולה במקרים רבים מידע חיוני שלולא בדיקת הפוליוגרף, המעסיק הפוטנציאלי לא היה נחשף אליו בדרך אחרת. מידע זה יכול להאיר את עיניו לגבי סוגיות בעייתיות.

לאחר מילוי השאלון על ידי הנבדק - הוא יעבור ראיון אותו יבצע הבודק תוך התייחסות פרטנית לכל סעיף שמילא. בסיום הראיון מוקראות לנבדק השאלות הרלוונטיות לגביהן יישאל בבדיקה והוא חותם על הצהרה בה הוא מביע את הסכמתו להיבדק.

שאלות רלוונטיות נפוצות בבדיקת פוליוגרף למיון מועמדים לעבודה:

1. האם ביצעת עבירה פלילית חמורה ?
2. האם אתה משתמש בסמים ?
3. האם נחקרת במשטרה כחשוד בעבירה פלילית?
4. האם קשרת קשר עם ספק או לקוח כדי לרמות חברה שבה עבדת ?
5. האם פוטרת ממקום עבודה בגלל חשד למרמה או גניבה ?
6. האם גנבת משהו בעל ערך ממקום עבודה קודם ?
7. האם נשלחת לעבודה ב(שם העסק) מטעם גורם פלילי או מתחרה ?

## שלב הציינון וקבלת ההחלטות:

בשלב זה לאחר שחורר הנבדק לדרכו, מפענח בודק הפוליוגרף את תרשימי הבדיקה ואת השינויים שחלו בערוציהם השונים בהתייחס לשאלות ומגיע למסקנה על פיה הוא מחווה את דעתו באשר לתוצאות הבדיקה שערך לנבדק.

מכשיר הפוליוגרף הוא נכון להיום כלי העבודה האמין ביותר הקיים בידי המעביד לבירור עברו המהימנותי של המועמד ולקבלת אינדיקציה אודות יושרו ומהימנותו. כפי שצויין במאמרים הקודמים שלי שפורסמו במגזין "מצודה" - מחקרים שנערכו בעולם מצביעים על יכולת אבחון של כ-95% מדוברי השקר באמצעות הפוליוגרף ויש לזכור כי מאחר ובדיקת הפוליוגרף מודדת שינויים פיסיולוגיים בגופו של הנבדק היא חשופה להכתמה או שיבוש, בין היתר עקב נטילת תרופות או סמים המשפיעים על הערוצים הפיסיולוגיים הנמדדים או על מצבו הנפשי של הנבדק וגם עקב נסיונות מכוונים לשיבוש של הבדיקה על ידי הנבדק. בודק פוליוגרף מנוסה אמור לאבחן נסיונות מכוונים לשיבוש הבדיקה על ידי הנבדק.

\*נכתב על ידי רונן ביהם, מנכ"ל ובעלים של החברות - ביהם רונן חקירות ייעוץ בטחוני ופוליוגרף בע"מ וביהם רונן חברה לחקירות, הפועלות במשולב ומספקות שירותי קב"ט וניהול בטחון במיקור חוץ, שירותי חקירות פרטיות ושירותי פוליוגרף. ניתן להפנות שאלות לכותב בדוא"ל: Ronen@911pi.co.il